

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KOTA MAKASSAR

RAEHANA AHMAD

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email: raehanaahmad07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar, dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi sebanyak 87 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi, observasi dan kuesioner. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f).

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,948 > 1,988$) yang berarti H1 diterima. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,589 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,543 < 1,988$) yang berarti H2 ditolak. Berdasarkan uji-f menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $> f$ tabel ($17,777 > 3,10$) yang berarti H3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan suatu organisasi, dikarenakan sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pelaksana setiap kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memaksimalkan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi, akan menentukan pula kualitas kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Seperti yang diketahui bahwa pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalam organisasi. Dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor lain penunjang kinerja dari seorang pegawai. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai apabila kepemimpinan dalam suatu organisasi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Oleh karena itu kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dinas Perdagangan Kota Makassar, merupakan organisasi yang dibentuk oleh pemerintah Kota Makassar, untuk membantu Wali Kota melaksanakan urusan Pemerintah di bidang Perindustrian dan Perdagangan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada tanggal 14 Januari 2019 di Dinas Perdagangan Kota Makassar, ditemui beberapa gejala, antara lain kurangnya semangat dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai yang merupakan salah satu faktor untuk mengukur kinerja pegawai. Berikut dapat dilihat absensi pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Tabel 1. Absensi Pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar tahun 2018

Bulan	Pegawai yang Hadir (orang)	Pegawai yang Absen (orang)	Total Pegawai (orang)	Persentase Kehadiran (%)
Januari	97	15	112	86.61
Februari	92	18	110	83.64
Maret	76	34	110	69.09
April	77	33	110	70.00
Mei	89	11	100	89.00
Juni	85	9	94	90.43
Juli	63	31	94	67.02
Agustus	78	15	93	83.87
September	91	16	107	85.05
Oktober	92	14	106	86.79
November	93	12	105	88.57
Desember	91	12	103	88.35

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Makassar, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa fenomena total pegawai yang berfluktuasi disebabkan karena adanya perpindahan/mutasi pegawai oleh Wali Kota Makassar, sehingga terlihat perbedaan total pegawai setiap bulannya. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 14 Januari 2019, ditemukan fakta bahwa penyebab ketidakhadiran sebagian pegawai karena jika tidak ada pekerjaan yang begitu mendesak di kantor, maka mereka hanya akan menghabiskan waktu di rumah saja, sebagaimana pula mengatakan bahwa mereka tidak hadir di kantor karena sedang berada di lapangan untuk kerja lapangan. Gejala lain yang ditemukan adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan pendidikan dan pelatihan belum efektif, sedangkan dari segi kemampuan di mana pemimpin kurang memberi motivasi kepada bawahan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas para pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar”**.

II. Tinjauan Pustaka, Kerangka Pikir, dan Hipotesis

a. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas pemimpinnya yang mampu mengarahkan sumber daya yang ada dalam organisasi. Menurut Fahmi (2017:15) bahwa “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

b) Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto (2002:197-200) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

- 1) Teori Kelebihan
- 2) Teori Sifat
- 3) Teori Keturunan
- 4) Teori Kharismatik
- 5) Teori Bakat
- 6) Teori Sosial

c) Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Menurut Reza (2010:34), fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi Instruktif
- 2) Fungsi Konsultatif
- 3) Fungsi Partisipasi
- 4) Fungsi Delegasi
- 5) Fungsi Pengendalian

d) Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (dalam Wibowo, 2013), secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Bersifat Adil
- 2) Memberi Sugesti
- 3) Mendukung tujuan
- 4) Katalisator
- 5) Menciptakan Rasa Aman
- 6) Sebagai Wakil Organisasi
- 7) Sumber Inspirasi
- 8) Bersikap Menghargai

2. Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Taufiqurrahman, 2014) bahwa “salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai adalah motivasi yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi”.

b) Teori-Teori Motivasi

Berikut adalah beberapa teori motivasi yang paling dikenal dewasa ini.

- 1) Teori Hierarki Maslow
- 2) Teori Dua Faktor Herzberg
- 3) Teori Motivasi Prestasi McClelland

c) Teknik Motivasi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2001:101) teknik memotivasi kerja pegawai, yaitu

- 1) Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai
- 2) Teknik Komunikasi Persuasif.

d) Indikator Motivasi

Dari teori kebutuhan Maslow, maka hierarki kebutuhan pegawai dapat dijadikan sebagai indikator motivasi. Di antaranya:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki
- 4) Kebutuhan Harga Diri
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

3. Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja oleh seorang pegawai. Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (dalam Sidanti, 2015:46) mengatakan bahwa “pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara 2001:67), yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Penilaian/evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang belum melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat diperlukan untuk memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.

d) Tujuan dan Manfaat Penilaian/Evaluasi Kerja

Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (dalam Mangkunegara 2017:10-11), adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap *karier* atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun manfaat penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

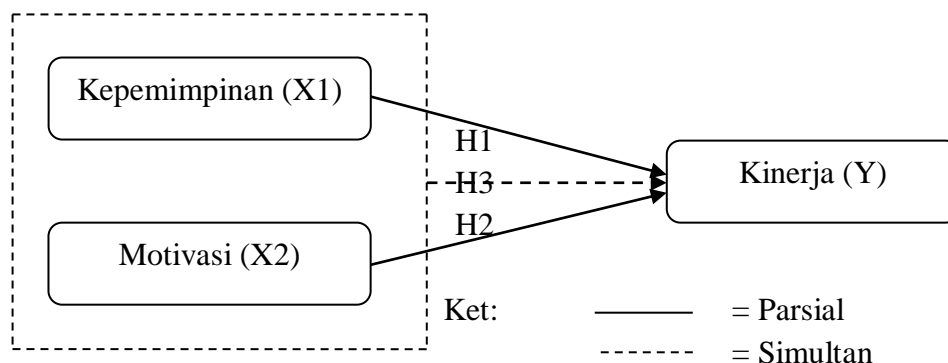
e) Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dalam Riadi 2014) bahwa, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan seta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen Kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

b. Kerangka Pikir



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

c. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3: Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. Metode Penelitian

a. Variabel Penelitian dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, antara lain:

a) Variabel Bebas (Independen)

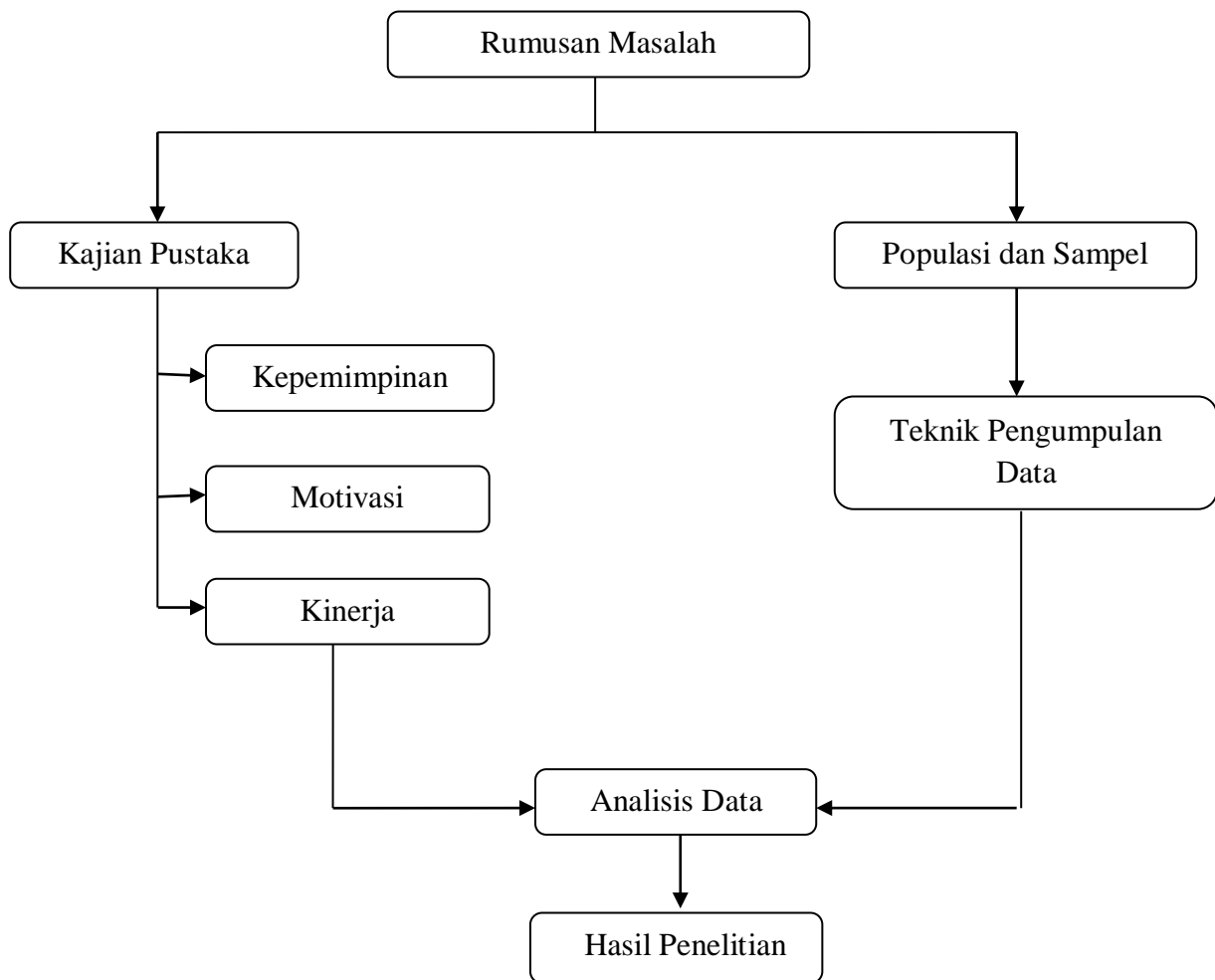
Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2).

b) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

2. Desain Penelitian

Adapun desain penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Skema Desain penelitian

b. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah

- Kepemimpinan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin di Dinas Perdagangan Kota Makassar dalam mempengaruhi tingkah laku pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan.
- Motivasi adalah suatu perbuatan usaha pemimpin di Dinas Perdagangan Kota Makassar untuk menggerakkan dan mendorong para pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar agar mereka mau bekerja sama dalam menjalankan visi dan misi di Dinas Perdagangan Kota Makassar.
- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini antara lain:

- a) Kepemimpinan yang terdiri dari bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.
- b) Motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.
- c) Kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

c. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar yang berjumlah 87 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi sebanyak 87 orang pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar dengan pembagian sampel pegawai di setiap bidang.

d. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat sangat penting dalam penelitian, karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan suatu usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu, observasi, dokumentasi dan angket (kuesioner).

e. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang proses pengumpulan datanya untuk menghasilkan deskripsi atau gambaran mengenai fenomena yang akan diteliti.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

a) Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil perhitungan r hitung dengan r tabel dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b) Uji Realibilitas

Uji ini dilakukan dengan membandingkan angka *cronbach alpha*, dengan ketentuan r tabel. Artinya, apabila nilai *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel. Akan tetapi apabila nilai *cronbach alpha* yang didapatkan lebih kecil dari r tabel, maka data tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. Namun jika berdistribusi tidak normal maka yang dapat digunakan adalah analisis nonparametrik.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/variabel bebas. Uji ini dilakukan jika variabel independen lebih dari satu, atau model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerancenya*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1, maka regresi bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi X ₁ , X ₂
X ₁	= Kepemimpinan
X ₂	= Motivasi
e	= yang dipengaruhi variabel lain

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen yaitu kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) secara sendiri-sendiri atau parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05.

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Uji Simultan (uji-f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) secara bersama-sama mempunyai berpengaruh

terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji f dengan menggunakan SPSS adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- c) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi $R^2=0$ maka variabel bebas tidak berpengaruh sama sekali ($=0\%$) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2=1$ maka variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif

a) Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat 3 orang responden yang merasa pimpinan di Dinas Perdagangan Kota Makassar tidak memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawainya, tidak bertanggungjawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan, dan menegur pegawai yang melakukan kesalahan di depan rekan kerjanya. Sehingga dalam hal ini peran pimpinan di Dinas Perdagangan Kota Makassar sebagai katalisator, sebagai wakil organisasi dan sikap menghargai setiap pegawai perlu ditingkatkan lagi. Dapat pula diketahui gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, di mana pemimpin harus mampu mempengaruhi para pegawainya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada skor setiap item pertanyaan, di mana item pertanyaan yang memiliki skor paling tinggi adalah pertanyaan ketiga dan kelima yang menunjukkan kriteria gaya kepemimpinan demokratis.

b) Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif pada pilihan jawaban sangat setuju. Namun skor rata-rata dari setiap item pertanyaan terkait motivasi hanya sebesar 3. Hal ini disebabkan karena terdapat 26 hingga 27 orang yang memberikan jawaban tidak setuju terkait variabel motivasi. Hal ini berarti bahwa pemenuhan kebutuhan atau pemberian motivasi terkait kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri masih terbilang rendah, sehingga dalam hal ini pemenuhan kebutuhan atau pemberian motivasi perlu ditingkatkan lagi.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product Standard Solution*) 21 for windows, dengan dasar pengambilan keputusan

yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, atau dengan melihat nilai $\text{sig. (2-Tailed)} < 0,05$, dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 2. Data Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel
1.	X1	0,952	0,213
2.	X2	0,966	0,213
3.	Y	0,983	0,213

Sumber: Hasil Penelitian di Dinas Perdagangan Kota Makassar, 2019. Data diolah.

Berdasarkan tabel 2 terkait data hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $> r \text{ tabel}$. Hal ini dapat menyatakan bahwa data yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan data hasil uji normalitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu $0,959 > 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan yaitu dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau nilai $VIF < 10,00$. Dari data di atas menunjukkan nilai *tolerance* kepemimpinan lebih dari 0,01 ($0,974 > 0,01$) dan nilai $VIF < 10,00$ yaitu $1,026 < 10,00$, sedangkan nilai *tolerance* motivasi lebih dari 0,01 yaitu $0,974 > 0,01$ dan nilai VIF kurang dari 10,00 yaitu $1,026 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,01$ dan nilai $VIF < 10,00$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi variabel kurang dari 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi. Berdasarkan tabel 10 mengenai hasil uji heterokedastisitas tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas tidak berkorelasi secara signifikan dengan absolut residual, di mana nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari 0,05 yaitu $0,078 > 0,05$ dan $0,0379 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi ini.

d) Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka dapat ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,582 + 0,467X_1 - 0,042X_2 + e$$

- 1) Kinerja pegawai sebesar 1,582 satuan jika variabel kepemimpinan dan motivasi diabaikan, dengan asumsi variabel lain yang tidak diteliti bersifat konstan.

- 2) Setiap kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,467 satuan.
- 3) Setiap motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,042 satuan.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Partial (uji-t)

Variabel bebas secara parsial dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi variabel kepemimpinan kurang dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yaitu $5,948 > 1,988$. Maka secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar.
- 2) Nilai signifikansi motivasi lebih dari 0,05 yaitu $0,589 > 0,05$ dan nilai t hitung $<$ t tabel yaitu $-0,543 < 1,988$. Maka secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar.

b) Uji Simultan (uji-f)

Berdasarkan hasil uji simultan, dapat diketahui nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $17,777 > 3,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar.

c) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi berganda R^2 , dengan melihat nilai *R Square* sebesar 0,297 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,281, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 28,1%. Sedangkan nilai e dapat diketahui sebagai berikut:

$$e = 100\% - R^2 = 100\% - 28,1\%$$

$$e = 71,9 \%$$

hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh sebesar 71,9 % yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tingkat kedisiplinan dan variabel lainnya.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Makassar, maka secara parsial membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden memberikan jawaban positif pada setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan, sehingga dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang ada di Dinas Perdagangan Kota Makassar sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Idealnya, kepemimpinan pada instansi pemerintah harus lebih pada mengajak daripada memerintah, memberi keteladanan yang baik, mendorong dan memberikan kepercayaan kepada para

pegawai sehingga pegawai memberikan respon positif terkait kepemimpinan yang ada, karena keberhasilan seorang pemimpin bukan dilihat dari seberapa lama ia memimpin, namun dari seberapa banyak ia mampu menciptakan sosok pemimpin yang baru.

2. Pengaruh Motivasi Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Makassar, maka secara parsial membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar, yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Secara teori, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini justru sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif terkait motivasi pada hampir setiap item pertanyaan, namun variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan disebabkan karena adanya beberapa item pertanyaan yang di mana mayoritas pegawai memberikan jawaban tidak setuju yaitu dalam hal pemenuhan kebutuhan atau pemberian motivasi terkait kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, sehingga dalam hal ini pemenuhan kebutuhan atau pemberian motivasi perlu ditingkatkan lagi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Makassar, membuktikan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar, yang berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hal ini disebabkan karena variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi yang sangat besar melebihi nilai signifikansi variabel motivasi atau dengan kata lain variabel kepemimpinan yang ada di Dinas Perdagangan Kota Makassar memiliki kekuatan atau pengaruh yang sangat besar melebihi kekuatan atau pengaruh dari variabel motivasi.

V. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa secara parsial hanya variabel kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,948 > 1,988$. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya semakin buruk pula kepemimpinan maka semakin buruk pula kinerja pegawai.
2. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar dengan nilai signifikansi $0,589 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,543 < 1,988$.
3. Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $17,777 > 3,10$. Walaupun sebenarnya dalam uji t yang telah dilakukan variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan, namun dalam uji f ini variabel bebas diperkuat oleh variabel kepemimpinan yang memiliki nilai signifikansi yang sangat besar melebihi nilai signifikansi variabel motivasi sehingga pengaruhnya sebesar 28,1 %.

b. Saran

Dengan melihat hasil penelitian, di mana kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka selain dalam hal pemenuhan kebutuhan atau pemberian motivasi terkait kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri yang masih terbilang rendah, faktor lain yang perlu ditingkatkan oleh Dinas Perdagangan Kota Makassar salah satunya adalah kedisiplinan, sebab tingkat kedisiplinan yang ada di Dinas Perdagangan Kota Makassar terbilang rendah. Dengan demikian hal-hal yang harus diperbaiki adalah:

1. Pemberian *reward and punishment* yang jelas atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Pemberian *reward* bagi pegawai yang mampu memenuhi target dan waktu penyelesaian pekerjaan dapat berupa pujian, insentif maupun nilai baik dalam penilaian kinerja sebagai salah satu indikator keputusan promosi jabatan. Pemberian *punishment* dilakukan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan dan tidak disiplin. hal tersebut juga berguna untuk mengatasi pegawai yang masih rendah dalam mencapai target pekerjaan dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan kesadaran pegawai mengenai ketepatan waktu dalam hal kehadiran di tempat kerja, kepala seksi maupun kepala dinas harus menjadi teladan bagi para pegawai dengan cara hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain hal tersebut mereka dapat memberikan sanksi secara bertahap kepada pegawai yang terlambat melalui teguran dan pemberian nilai negatif dalam penilaian kinerja yang akan berpengaruh terhadap keputusan promosi jabatan.

VI. Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham. 2017. *MANAJEMEN KEPEMIMPINAN Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Pustaka Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.

- Riadi, Muchlisin. 2014. Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. (Online). (<https://www.kajianpustaka.com>). Diakses pada 18 Januari 2019.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*. Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun, Madiun. Vol. 9 No. 1, Februari 2015:44-53.
- Taufiqurrahman. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Jom Fekon*. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Pekanbaru, Pekanbaru. Vol. 1 No. 2, Oktober 2014.
- Wibowo, Fahmi Aji. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Wursanto. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Jakarta: Erlangga.